

## **Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Vrije beroepen (PC336)**

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

**en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van de Vrije beroepen,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Anton Smagghe, Unizo;
- De heer Paul Clerinx, VBO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Magali Verhaegen, ACV;
- Mevrouw Dorine Cordy, ABVV;
- Mevrouw Aurelie Carette, ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 een maximale toelage van 196.000,00 EUR uit te betalen aan Liberform, Willebroekkaai 37, te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0668.469.362 - bankrekeningnummer: BE11 7310 2686 6648) ter financiering van 2 VTE sectorconsulenten.

**Artikel 2.** De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van ondermeer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

**Artikel 4.** De sector van de Vrije beroepen zoals opgenomen in PC336 verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 5.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 2 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken

onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 2 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

**Artikel 6.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

# Omgevingsanalyse

---

## 1. Sector in cijfers en trends

Dit hoofdstuk bestaat uit 3 stukken: 1) de werkgevers en werknemers in 2019; 2) de sector en beleid; en 3) de Corona-impact op dit moment gekend.

Er worden uitdrukkelijk geen (!) cijfers gebruikt uit zelf afgenomen enquête(s). Aan de enquête nemen niet alle beroepsgroepen binnen het fonds in een zelfde grootorde deel. De cijfers in de enquête worden daarom gebruikt om de taken en acties af te toetsen, en niet als beeld van de sector.

De 'sector van het vrije beroep' omvat niet alle vrije beroepen. Paritair comité 336 gaat over: advocaten (69.101), gerechtsdeurwaarders (69.103), accountants en belastingconsulenten (69.201), boekhouders en boekhouders-fiscalisten (69.202), bedrijfsrevisoren (69.203), bouwarchitecten (71.111), landmeter-experten (71.122) en dierenartsen (75.000). Deze aanvulling is essentieel om in het verder verloop van het convenant ook de trends, uitdagingen en mogelijke intersectorale samenwerkingen te begrijpen.

De cijfers die gebruikt worden zijn afkomstig van de RSZ, tenzij anders vermeld.

Alvorens verder in te gaan op de cijfers is het altijd interessant mee te geven welke cijfers we niet ter beschikking hebben. Via Federgon werd gevraagd naar de grootorde van interim-contracten in de sector van de vrije beroepen. Er kon geen percentage worden meegegeven omdat de vrije beroepen onder één noemer worden geplaatst (ook met zorgberoepen en dergelijke). Dit geeft een vertekend beeld. Ook via Unia konden we geen gerichte cijfers krijgen, enkel grootordes. Dit zorgt ervoor dat deze cijfers ons niet vooruit helpen. En in het kader van stages, er is tot op heden geen duidelijk beeld over de stages in het hoger onderwijs. Dit heeft te maken met de vrijheid om het curriculum zelf invulling te geven.

### 1.1. Werkgevers en werknemers in de sector

In 2019 vallen 8.599 werkgevers onder het paritair comité van de vrije beroepen, en 35.146 werknemers.

#### *A) Evolutie voorbij 5 jaar*

In 2015 waren er 8.168 werkgevers, en in 2019 zijn dit er 8.599. Dit is een stijging van 431 ondernemingen. Een grote stijging daarbij is merkbaar bij de economische beroepen (+277 ondernemingen) en de veterinaire diensten (+214 ondernemingen). De juridische beroepen toonden een daling (-149 ondernemingen). De bouwberoepen stijgen jaarlijks (+ 112 ondernemingen).

Paritair comité 336 bestaat sinds 2009. Ondernemingen die na 2009 opstarten zullen onder het juiste paritair comité ressorteren. Ondernemingen die vroeger bestonden ressorteerden onder

een ander paritair comité. Jaarlijks zijn er ondernemingen die overstappen naar paritair comité 336. Dit is één van de redenen van de groei. Daarnaast is er de groei van het aantal ondernemingen. Dit kan ondermeer worden bekrachtigd door de vele vacatures in de sector die niet ingevuld geraken.

Het voordeel van de evolutie is dat we kunnen spreken over een gestage groei, maar dat het niet steeds om een lineaire groei gaat. Met name bij de 'Accountants en belastingconsulenten' zien we zelfs een kleine krimp. Dit kan ondermeer verklaard worden door de toename van grotere ondernemingen in die beroepsgroep, door bijvoorbeeld associaties.

	2015	2016	2017	2018	2019
Advocaten	2.751	2.742	2.716	2.709	2.627
Gerechtsdeurwaarders	298	294	285	282	273
Accountants en belastingconsulenten	1.259	1.274	1.271	1.309	1.277
Boekhouders en boekhouderfiscalisten	2.114	2.232	2.278	2.378	2.379
Bedrijfsrevisoren	154	155	157	151	148
Bouwarchitecten	955	965	985	1.024	1.048
Landmeter-experten	218	218	229	235	237
Veterinaire diensten	396	469	499	574	610

Tabel: overzicht werknemers in PC336 tussen 2015 en 2019 (in absolute cijfers) (bron RSZ)

Er waren 32.441 werknemers in 2015, en in 2019 zijn er 35.146, of een stijging van 2.705 werknemers. Ook hier weer is de stijging vooral te wijten aan de stijging van werknemers bij de economische beroepen (+2.483). Bij de juridische beroepen is er een daling (-685). De bouwkundige beroepen kenden een lichte stijging (+454). Bij de veterinaire diensten kwamen er 453 werknemers bij op 5 jaar.

	2015	2016	2017	2018	2019
Advocaten	7.002	6.776	6.713	6.544	6.463
Gerechtsdeurwaarders	2.489	2.430	2.404	2.363	2.343
Accountants en belastingconsulenten	8.962	9.292	9.529	9.858	10.255
Boekhouders en boekhouderfiscalisten	6.634	6.705	6.928	7.228	7.598
Bedrijfsrevisoren	2.704	3.044	2.699	2.767	2.930
Bouwarchitecten	2.621	2.568	2.633	2.783	2.943
Landmeter-experten	804	829	832	879	936
Veterinaire diensten	1.225	1.306	1.387	1.541	1.678

Tabel: overzicht werknemers in PC336 tussen 2015 en 2019 (in absolute cijfers) (bron RSZ)

### *B) De sector van de vrije beroepen anno 2019*

Advocaten zijn in 2019 nog steeds de grootste groep werkgevers in de sector. Zij stellen wel niet het grootst aantal werknemers te werk. Dit behoort toe aan de economische beroepen. We moeten bij 2019 ook nog volgende informatie meegeven: sinds 2019 is er een fusie tussen de accountants en belastingconsulenten en boekhouders en boekhouders-fiscalisten. Hoewel nog niet dezelfde NACE code gebruikt wordt, maar 2 verschillende, kunnen we deze groep samennemen en als grootste groep werkgevers definiëren, alsook de grootste groep werknemers.

	Werkgevers	Werknemers
Advocaten	30,55	18,39
Gerechtsdeurwaarders	3,17	6,67
Accountants en belastingconsulenten	14,85	29,18
Boekhouders en boekhouderfiscalisten	27,67	21,62
Bedrijfsrevisoren	1,72	8,34
Bouwarchitecten	12,19	8,37
Landmeter-experten	2,76	2,66
Veterinaire diensten	7,09	4,77
Tabel: aantal werkgevers/werknemers anno 2019 (in %) (bron RSZ)		

Het kan verwonderen dat er procentueel meer werkgevers dan werknemers zijn bij de advocaten. Dit is ingegeven door het feit dat binnen in een advocatenkantoor verschillende advocaten actief zijn, maar (meestal) ondersteund worden door een enkele medewerker.

Even terugkeren naar de economische beroepen. Het grote aandeel van werknemers komt ondermeer door de aanwezigheid van de verschillende grote ondernemingen, met name de Big Four en de Mid Four. Zij stellen telkens meer dan 200 werknemers te werk, en zijn ook breed verspreid over België.

Opvallend is de groei bij de veterinaire diensten. Hoewel we daar geen 100% zekerheid over hebben, zien we vooral dat binnen Wallonië grotere ondernemingen zitten, en dat dit de ondernemingen zijn die verbonden zijn aan de universitaire instellingen. Door het gebruik van de NACE-code 75.000 vallen zij onder PC336.

Wanneer we kijken naar de grootte van ondernemingen kan zonder meer vastgesteld worden dat het om een KMO-sector gaat.

	Werkgevers	Werknemers
1-4	81,78	33,40
5-9	11,84	18,47
10-19	4,19	13,21
20-49	1,60	11,17
50-99	0,29	4,54
100-199	0,20	6,56
200-499	0,07	7,17
500+	0,03	5,47
Tabel: aantal werkgevers/werknemers per grootte onderneming (in %) (bron RSZ)		

99,41% van de ondernemingen telt minder dan 50 werknemers. In het kader van acties uitwerken, informeren en sensibiliseren is dit een heel belangrijke factor om rekening mee te houden. Echter, 23,74% van de werknemers werkt bij 0,59% van de ondernemingen, met name de grote ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Hier kunnen andere noden en/of uitdagingen liggen waar rekening mee gehouden moet worden.

54,80% van de werkgevers bevindt zich in Vlaanderen, 13,55% in het Brussels-Hoofdstedelijk-Gewest en 31,78% van de werkgevers is in Wallonië gevestigd. Kijken we naar de werknemers: 64,28% in Vlaanderen, 13,78% in het Brussels-Hoofdstedelijk-Gewest en 22% in Wallonië. Qua werknemers kan zich een vertekening voordoen, daar de maatschappelijke zetels van de Big 4 in Vlaams-Brabant ligt, en dus alle werknemers vallen onder deze provincie.

	Werkgevers	Werknemers
Antwerpen	16,16	15,30
Brussels-Hoofdstedelijk-Gewest	13,55	13,71
Henegouwen	9,97	6,78
Limburg	7,34	6,20
Luik	11,01	7,95
Luxemburg	2,40	1,80
Namen	4,06	2,99
Oost-Vlaanderen	12,27	10,32
Vlaams-Brabant	7,62	21,29
Waals-Brabant	4,20	2,47
West-Vlaanderen	11,41	11,17
Tabel: aantal werkgevers/werknemers per provincie (in %) (bron RSZ)		

### *C) De werknemers – extra informatie*

3,21% van de werknemers binnen PC336 heeft het statuut van arbeider. We kunnen stellen dat de sector van het vrije beroep een bediendensector is.

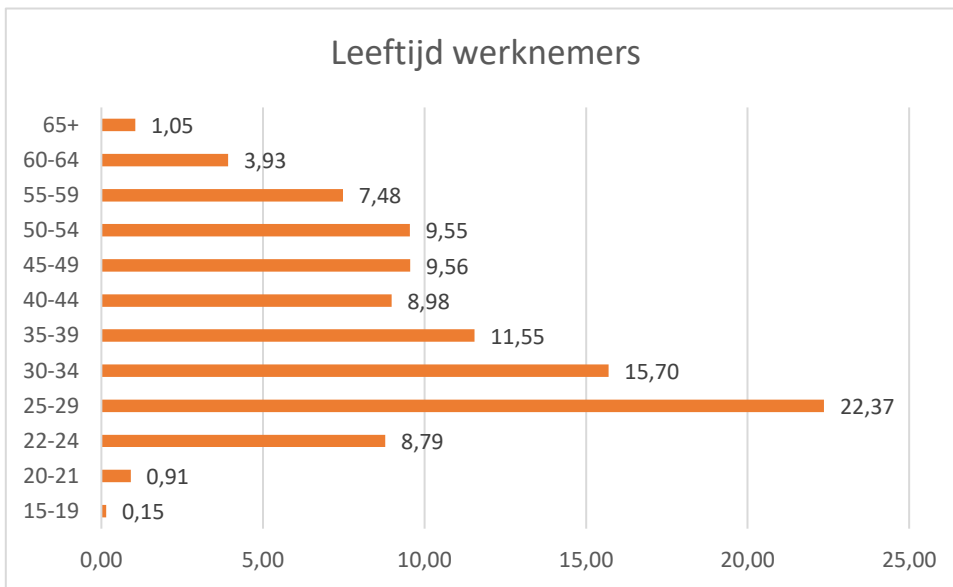
De sector is overwegend een vrouwelijke sector: 70,64% van de werknemers zijn vrouwen (40,29 % werkt voltijds, en 30,35% werkt deeltijds), 29,36% van de werknemers zijn mannen (26,29% werkt voltijds en 3,07% werkt deeltijds).

Gegevens uit het KSZ, verwerkt door WSE in de groepsfoto, geven iets meer inzicht over de achtergrond van de werknemers. 83,7% van de werknemers in de sector van de vrije beroepen is van Belgische afkomst, 12,9% is van niet-Belgische afkomst. 26% is afkomstig uit de buurlanden, minder dan 9% is afkomstig uit Oost-Europa, iets meer dan 26% is afkomstig uit de rest van Europa. 8% heeft Turkse nationaliteit, 12,7% komt uit de Magreb-landen, 5% uit Afrika, 9% uit Azië en 4% uit Amerika of Oceanië.

68,44% van de werknemers is jonger dan 45 jaar. Iets meer dan 1% van de werknemers is jonger dan 22 jaar. Hieruit kan afgeleid worden dat de instroom van generatiestudenten in de sector gebeurt na het behalen van een graduaatsdiploma of een bacheloropleiding. Zonder een diploma of bijscholing of reeds opgedane relevante ervaring is het moeilijk(er) om aan de slag te gaan in de sector van het vrije beroep. Deze cijfers worden bevestigd door de groepsfoto van WSE: de kans dat kortgeschoolden aan de slag gaan in de sector is eerder klein (+/-7%). De aanwezigheid van veel werknemers tussen 25 en 34 jaar is in de sector van de vrije beroepen niet abnormaal. Ondermeer bij de economische beroepen wordt na de initiële opleiding gestart met werken als werknemer, maar loopt men intussen stage om erkend beroepsbeoefenaar te worden. Wanneer



men dit is, kan men als zelfstandige aan de slag. Dit zorgt ervoor dat werknemers partner kunnen worden of als zelfstandig ondernemer starten.



Grafiek: aantal werknemers per leeftijdscategorie (in %) (bron RSZ)

## 1.2. De sector en beleid

Dit stuk is geschreven op basis van de cijfers uit de groepsfoto van WSE, tenzij anders vermeld.

### *Instroom – doorstroom/uitstroom*

In 2017 kende de sector een instroom van 19,4% werknemers, en een uitstroom van 16,7% werknemers. Ongeveer een vierde van de instroom kan toegekend worden aan de -25jarigen. Bij de uitstroom zien we heel weinig +55 jarigen. Dit is een bevestiging bij de leeftijdsgrafiek die we hierboven zien. Hoewel de grafiek hierboven de cijfers van 2019 toont, blijft de figuur steeds hetzelfde. Partner worden, zelfstandig ondernemer worden of andere uitdagingen opzoeken kan de cijfers van de uitstroom verklaren.

### *Aanwerven*

- Vraag van de ondernemingen voor nieuwe werknemers:

In 2018-2019 ontving de VDAB 17,2% van de vacatures voor de sector. De openstaande vacatures kleuren negatief (-2,7%). De sector van de vrije beroepen is een sector waar vele vacatures, vooral bij de economische beroepen, blijven openstaan. Dit heeft ondermeer te maken met het feit dat binnen de sector van de vrije beroepen vooral meer transversale functies aanwezig zijn: juridische profielen, economische profielen, administratief ondersteunende profielen. Dit zijn profielen die in meerdere sectoren worden gezocht, en niet uniek zijn aan de sector van de vrije beroepen. De lijst met potentiële knelpuntberoepen die VDAB jaarlijks publiceert toont dit ook: boekhouder, administratief medewerker, technisch tekenaar,... het zijn elk jaar opnieuw knelpuntberoepen.

- Kortgeschoolden:  
De sector van de vrije beroepen kent een heel lage instroom van kortgeschoolden (ongeveer 7%), personen met minder dan 6 maanden ervaring vinden iets gemakkelijker werk in de sector (ongeveer 18%), aldus de groepsfoto van WSE. Vrije beroepers beoefenen opdrachten die via regelgeving afgelegd worden. Daarom is het belangrijk wanneer men in de sector start dat er een stevige basiskennis is en/of relevante ervaring wordt meegebracht bij de start. Een graduaatsopleiding, bacheloropleiding, of gelijkwaardige competenties opgedaan via ervaring zijn daarom noodzakelijk.
- Niet-werkende werkzoekenden:  
In 2019 werden 1.598 niet-werkende werkzoekenden aangeworven: 7,6% kortgeschoolden, 12,3% met een migratie-achtergrond, 7,4% 55+'ers, 2,9% met een arbeidshandicap en 11,5% waren meer dan een jaar werkzoekend.
- Doelgroepvermindering:
  - o VOP: 7,2 per 1.000 werknemers, of op het Vlaamse gemiddelde
  - o 8% voor ouderen, of hoger dan het Vlaamse gemiddelde (6,7%)
  - o 0,9 voor de jongeren, of lager dan het Vlaamse gemiddelde (2,1%).

### *Opleidingen*

- Opleidingsmaatregel IBO:  
Meer dan 11.500 IBO-trajecten startten er in 2019, waarvan 288 in de sector van de vrije beroepen. Het Vlaams gemiddelde ligt daar op 5 trajecten per 1.000 werknemers, in de sector van de vrije beroepen komt dit neer op 14,3 trajecten per 1.000 werknemers.
- Opleidingsmaatregel BEV:  
In het schooljaar 2018-2019 zijn 358 aanvragen betaald educatief verlof gebeurd, en dit op meer dan 52.000 dossiers in Vlaanderen.
- Op een totaal van 19.000 gestarte stages bij beroepsopleidingen van VDAB, waren er 175 te noteren in de sector van de vrije beroepen. Hiermee scoort de sector boven het Vlaamse gemiddelde van 8,6 stages per 1.000 werknemers. Praktijkervaring enerzijds, en het feit dat vele vacatures niet ingevuld raken zorgen ervoor dat de sector van de vrije beroepen gebruikt maakt van deze mogelijkheid.
- In het schooljaar 2017-2018 startten er 162 leerlingenstages in de sector van de vrije beroepen, en dit op een totaal van meer dan 84.000 in Vlaanderen. Het meten van het aantal stages bij studenten hoger onderwijs is tot op heden niet aan de orde, waardoor hiervoor geen cijfers gegeven kunnen worden.

Er werden tot op heden 6 projecten ingediend in het kader van de werkbaarheidscheques.

### 1.3. De sector anno 2020

Omdat 2020 toch eerder een uitzonderlijk jaar dreigt te worden, zal de evolutie van 2020 ook reeds belangrijk zijn om een beeld te krijgen van de sector van de vrije beroepen. Op basis van bovenstaande cijfers kunnen we enkel maar vaststellen dat het om een groeiende sector gaat. De

vraag is dan ook of deze tendens zich in 2020 en 2021 zal doorzetten. Op dit moment zijn de cijfers van Q2 van 2020 nog niet beschikbaar.

Via de RVA is het wel mogelijk om zicht te krijgen op het gebruik van de maatregel 'tijdelijke werkloosheid' en dit vanuit werkgeverskant (het inroepen) als werknemerskant (het terugvallen op...).

Volgende cijfers zijn er op dit moment beschikbaar (4 augustus 2020):

	Maart 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020
Advocaten	479	810	698	437
Gerechtsdeurwaarders	161	209	216	204
Accountants en belastingconsulenten	326	410	311	192
Boekhouders en boekhouderfiscalisten	726	822	614	328
Bedrijfsrevisoren	16	30	27	14
Bouwarchitecten	374	535	403	244
Landmeter-experten	103	134	101	59
Veterinaire diensten	287	313	176	57
Tabel: aantal werkgevers die gebruik maken van de maatregel 'tijdelijke werkloosheid' in absolute cijfers (bron RVA)				

Vergelijken we deze cijfers met de sectorcijfers van 2019 kunnen we vaststellen dat gemiddeld gezien over de 4 maanden iets meer dan 28% van de werkgevers tijdelijke werkloosheid heeft ingeroepen. Uitschieter daarbij zijn de gerechtsdeurwaarders. Gemiddeld heeft daar 72% van de ondernemingen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van tijdelijke werkloosheid.

Vanuit werknemers-hoek bekeken: gemiddeld gezien zijn op de periode van 4 maanden 16% van de werknemers in de sector teruggevallen op tijdelijke werkloosheid. Bij de gerechtsdeurwaarders komt dit op 54% van de werknemers neer.

	Maart 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020
Advocaten	730	1.453	1.271	798
Gerechtsdeurwaarders	1.020	1.428	1.423	1.269
Accountants en belastingconsulenten	769	1.229	915	446
Boekhouders en boekhouderfiscalisten	1.373	1.667	1.126	511
Bedrijfsrevisoren	21	126	131	58
Bouwarchitecten	774	1.248	831	461
Landmeter-experten	324	448	271	133
Veterinaire diensten	497	563	304	86
Tabel: aantal werknemers per economische activiteit die vallen onder de maatregel 'tijdelijke werkloosheid' in absolute cijfers (bron RVA)				

## 2. Sterkte-zwakke analyse

- **Sterktes**

Sinds het ontstaan van het paritair comité 336 is zowel het aantal werknemers als werkgevers gegroeid. Het idee dat de sector van het vrije beroep een groeiende sector is kan als een sterkte worden beschouwd. De maatschappelijke rol van de vrije beroepen, en hun werknemers, is het helpen van cliënten, zowel particulier als ondernemingen. De groei van expertise is nodig.

Dit vertaalt zich enerzijds in de groei van ondernemingen. Er wordt expertise in huis gehaald, kennis wordt opgebouwd. Dit wil ook zeggen dat cliënten of klanten zich willen laten adviseren en groeien. Anderzijds wordt stevig werk gemaakt van 'samenwerken'. Samenwerken in de betekenis: associaties tussen ondernemingen, samenwerken tussen vrije beroepen om klanten/cliënten te helpen, maar ook samenwerken tussen ondernemingen uit verschillende sectoren. We denken hierbij aan de economische beroepen die met advocaten en/of notarissen samenwerken, aan de architecten die met aannemers samenwerken of aan architecten en landmeter-experten die samenwerken met overheden (zowel lokaal als bovenlokaal).

De groei van ondernemingen zorgt ervoor dat de focus moet gaan liggen op een breder personeelsbeleid. Dit is ook het geval door voor de associaties tussen ondernemingen, en om culturen af te stemmen op elkaar. Als sterkte kan hier worden beschouwd dat het zeker en vast op de radar staat, en dat er een groeiende vraag is naar informatie rond HR.

In het kader van de groei van ondernemingen komt werkplekieren op de voorgrond. Stages op zich zijn reeds ingeburgerd in de sector, al ligt de focus daarbij vooral op stage in het kader van de erkenning van het beroep. Omdat vacatures invullen zeker geen fluitje van een cent blijkt te zijn, werken meer en meer ondernemingen samen met hogescholen voor stagiairs uit initiële opleidingen (graduaats- of bacheloropleidingen) onder de arm te nemen. Dit is tevens zichtbaar in de cijfers bij VDAB, beroepsopleidingen en IBO's zijn geen uitzondering meer, maar een groei is merkbaar.

Opbouw van expertise brengt onmiddellijk een vierde sterkte van de sector naar boven, met name de noodzakelijke leercultuur. Regelgeving verandert, en om klanten/cliënten te helpen is het nodig om zo veel mogelijk op de hoogte te zijn van de nieuwe regelgeving, en de toepassingen ervan. Dit gaat van juridische regelgeving, tot BTW, tot ruimtelijke ordening, tot nieuwste technieken (cfr. drones bij landmeter-experten) als de nieuwe medicaties en operatiemogelijkheden bij dierenartsen.

In de sector van het vrije beroep zijn STEM en digitalisering geen rariteit. Binnen de sector delen we STEM op in 3 gradatie-niveaus: digitale geletterdheid, sluimerende STEM en de harde STEM. Met digitale geletterdheid wordt bedoeld het kunnen werken met office en de software, nodig om de job te kunnen doen. Met sluimerende STEM wordt verwezen naar de niet zichtbare zaken: het digitaliseren en automatiseren van de processen bijvoorbeeld. De sluimerende STEM slaat op het feit dat het niet zichtbaar is, maar wel

nodig om de job uit te oefenen. De harde STEM is de STEM die het beroep eigen is: landmeter-experten, architecten en dierenartsen zijn wezenlijke STEM-beroepen. Let wel, dit wil niet zeggen dat dit voor alle jobs is binnen deze beroepsgroepen.

- **Zwaktes**

Er zijn enkele zwaktes vast te stellen binnen het thema 'aanwerving' en 'diversiteit'. Hierbij kunnen zeker uitdagingen maar ook bedreigingen worden gekoppeld.

De sector van de vrije beroepen kent weinig specifieke beroepen bij medewerkers die enkel in de sector van de vrije beroepen voortkomen. Dit wil dan ook zeggen dat er een constante zoektocht naar personeel is. Het niet vinden van personeel kan zorgen dat de groei stagneert, of krimpt. Om personeel te vinden is het echter nodig om de instroom in opleidingen van onderwijs te vergroten, en de sector van de vrije beroepen bekend te maken bij het breder publiek. In het algemeen wordt de sector van de vrije beroepen al te vaak gezien als de vrije beroepsbeoefenaar zelf, maar worden de 35.000 medewerkers over het hoofd gezien.

Voor Liberform is het echter niet altijd evident om met secundaire scholen contact te hebben. Zoals reeds aangegeven, er zijn weinig tot geen één-op-één opleidingen in het secundair onderwijs die naar een job in de sector leiden. Gezien de complexiteit van de job hoeft dit ook niet als specifiek probleem te worden beschouwd. Het kennen van de sector is meer belangrijk wanneer de stap naar de arbeidsmarkt wordt gezet. En het onbekende van de sector kan daarom als een vorm van zwakte worden gezien.

Wanneer naar de werknemers wordt gekeken, zien we dat de sector van de vrije beroepen vooral een blanke sector is. Het is essentieel om de instroom in onderwijs vanuit diverse hoeken te vergroten. Door weinig diversiteit in de sector te hebben worden ook opportuniteiten gemist naar het samenwerken met andere doelgroepen, of het aanspreken van potentiële klanten/cliënten. Het zal noodzakelijk zijn om verschillende wervingskanalen aan te spreken.

Naast openstaande vacatures en diversiteit, ligt een zwakte bij opleidingen. Dit is niet tegenstrijdig met opleiding als sterkte. De sector van de vrije beroepen is over het algemeen een sector waar veel tijd en middelen gestoken wordt in opleidingen. Echter, vele opleidingen zijn specifiek van aard omdat het kennen van de nieuwe regelgeving essentieel is. Maar meer algemene opleidingen en transversale competenties komen veel minder aan bod.

Hoewel Corona nog niet van de baan is, en er nog onvoldoende informatie is om dit echt wetenschappelijk te onderbouwen, horen we bij contacten met ondernemingen in de sector dat vele ondernemingen al gestart waren met digitaliseren van processen, of zelfs al ver stonden, maar dat weinig ondernemingen bezig zijn geweest met het digitaal werken en samenwerken. Indien daar niet wordt op ingezet, kan dit in de toekomst een zwakte zijn.

Kort samengevat: de zwaktes in de sector situeren zich op het te weinig bekend zijn, openstaande vacatures, onvoldoende focus op algemene opleidingen en digitaal (samen)werken.

### 3. Sectorale uitdagingen

- **Vooraf: de uitdagingen van het fonds ten aanzien van de sector en de rol van het convenant daarbij.**

Misschien is het vreemd om binnen de sectorale uitdagingen allereerst dieper in te gaan op de sector en het vormingsfonds. Dit is natuurlijk niet zonder reden. Om de sectorale uitdagingen te begrijpen, maar ook de keuzes die het vormingsfonds maakt om aan sommige uitdagingen reeds invulling te geven, en aan anderen niet kan, kan door deze inzichten reeds uitgeklaard worden.

Liberform bestaat 5 jaar. Tot op heden zijn er de manager en 3 consultanten, waarvan 2 consultanten verbonden aan het convenant. Liberform kent een federale werking en niet een unieke Vlaamse werking. Zoals reeds aangegeven in de omgevingsanalyse: ongeveer een 8.500 werkgevers en een 35.000 werknemers vallen onder dit fonds.

In de cao van 14 oktober 2011 is opgelijst wat de taken van het vormingsfonds zijn. In artikel 4 van de cao staat: "Het Fonds heeft tot doel om vormings- en tewerkstellingsactiviteiten te bevorderen van de werknemers, waaronder de risicogroepen."

In artikel 5 van datzelfde cao staan de taken van het Fonds opgenomen: "1/ enerzijds kan dit fonds de aanwerving van personen komende uit de risicogroepen rechtstreeks aanmoedigen door de bedrijven die tot deze aanwervingen overgaan te steunen; 2/anderzijds kan het de tewerkstelling van personen uit risicogroepen onrechtstreeks bevorderen, m.n. door de bevordering, financiering, studie (onderzoek) en/of de organisatie van elke vorm van opleiding met het oog op de vorming, aanpassing, bijscholing, specialisatie of herscholing van de werknemers of potentiële werknemers. Het Fonds kan alle initiatieven nemen in verband met hogervermelde taken en kan op allerlei wijze haar medewerking verlenen aan instellingen of ondernemingen die een gelijksoortig of aanverwant doel nastreven."

De kerntaken van Liberform zijn verbonden aan opleidingen. Er wordt een aanbod aan gratis opleidingen ter beschikking gesteld aan de werknemers van de sector. Het beheerscomité legt daarbij de thema's vast. Daarnaast is er een financiële tussenkomst voor ondernemingen wanneer opleidingen voor werknemers of werkgevers worden betaald.

De werking van Liberform dient complementair te zijn aan de werking van de verschillende ordes, instituten en beroepsfederaties die aan de sector zijn verbonden. Daarom zal Liberform zich zelden tot nooit richten op specifieke beroepen. Daar neemt Liberform een intermediaire rol op. Hiervoor kan bijvoorbeeld verwezen worden

naar de beroepskwalificatiedossiers en de juiste partners aan tafel hebben. Een grote uitdaging voor Liberform is en blijft het netwerk rond de sector van de vrije beroepen goed begrijpen en kennen om deze rol op te nemen.

Omdat Liberform op zich een relatief nieuw vormingsfonds is, is het onmogelijk om alle thema's uit het convenant op eenzelfde manier om te zetten naar acties. Kennisopbouw rond de verschillende pijlers in de sector is nog steeds nodig. Het vorig convenant werd gewerkt rond werkplekleren (met daarbij duaal leren), STEM, aspecten van personeelsbeleid in kaart brengen en de krachtlijnen in het kader van non-discriminatie.

Omdat Liberform 2 consultants toegewezen krijgt voor de uitvoering van het convenant zullen zowel bij de sectorale uitdagingen, bij de visie als bij de acties niet alle acties van het vormingsfonds opgenomen zijn. In het convenant beperkt Liberform zich tot hetgeen uitgevoerd kan worden door de 2 consultants. Dit wilt niet zeggen dat sommige thema's niet uitgewerkt zouden worden binnen het vormingsfonds. De keuzes die gemaakt zijn voor de acties die opgenomen zijn in het convenant behoort Liberform toe.

Liberform ziet zijn rol op volgende thema's weggelegd

- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt:
  - o Werkplekleren en de rol van de mentor ondersteunen
- Een leven lang leren en werkbaar werk
  - o Competentieprognose
  - o Werkbaar werk in kaart brengen, want dit is tot op heden niet gebeurd
  - o Onderzoeken wat maatschappelijk verantwoord ondernemen kan betekenen in de sector, want dit is tot op heden niet gebeurd
- Diversiteit
  - o Blijvend draagvlak creëren om diversiteit in de kijker te zetten.

De impact van corona, en de ondersteuning die nodig is (bijvoorbeeld in het kader van digitalisering en digitalisering) is onvoldoende duidelijk. Daarom wordt dit niet expliciet in het convenant opgenomen. Waar mogelijk en wenselijk zal de sector daar de nodige acties voor ondernemen.

Omdat de sector van de vrije beroepen een sector is bestaande uit KMO's, zijn alle acties sowieso op maat van de KMO gemaakt.

Terugverwijzend naar de beroepen in de sector, niet alle vrije beroepen vallen onder PC336. Toch moet netwerken tussen de verschillende beroepsgroepen en buiten de sector van de vrije beroepen hoog op de agenda blijven staan. De vinger dient aan de pols gehouden worden. Inzake aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, een leven lang leren en personeelsbeleid zijn de bezorgdheden immers gelijkaardig, en zal samenwerken ervoor zorgen dat stappen vooruit worden gezet.

Samengevat: Liberform heeft als de visie 'nodig te zijn omdat opleiding de blik verruimt!'. Als vormingsfonds willen we daarom de referentie zijn in de sector van de vrije beroepen.

Wij verzamelen, informeren, sensibiliseren, brengen samen en zorgen voor een drempelverlaging bij opleiding en vorming. Deze missie staat centraal. De grote uitdaging is dan ook om de uitdagingen in de sector te capteren, duidelijk in volgorde van prioriteit te zetten zodat de uitdagingen op een goede manier aangepakt worden. Daarbij staat steeds centraal dat het netwerk rond de sector van de vrije beroepen betrokken is. Op die manier kan waar mogelijk en wenselijk naast informatiedeling ook draagvlak worden gecreëerd.

- **Vinger aan de pols: jaarlijkse enquête.**

Jaarlijks doet Liberform een enquête bij de werkgevers van het paritair comité om naar verschillende thema's te polsen: aanwerven – diversiteit – werkplekieren – digitalisering – opleiding – gesprekken ... . Tot op heden zijn werkbaar werk en maatschappelijk ondernemen niet meegenomen in de enquête.

Zoals reeds aangegeven, het fonds bestaat 5 jaar en is een werking aan het uitbouwen. De enquête focust op de 3 thema's van het convenant, maar is daarom niet allesomvattend.

Op basis van de antwoorden ondernemen we acties op maat van de sector. Dit gaat van het uitwerken van tools, tot het creëren van draagvlak door onderzoek en informeren.

Uit de enquête van 2019 kunnen we informatie halen om de sectorale uitdagingen op korte en lange termijn te definiëren. Het is natuurlijk wel belangrijk te weten dat de informatie dateert van september 2019, en dus voor het corona-tijdperk 2020. [De volledige resultaten van de enquête zijn terug te vinden op de website van Liberform.](#) Eind september 2020 zal een nieuwe enquête worden afgenomen. Deze informatie zal gedurende het komende convenant ook steeds worden gebruikt. Hieronder geven we enkele indicaties uit de enquête 2019.

Terugkerend op de sterktes en zwaktes uit de sector. Wanneer in 2019 gepolst werd naar hoe aanwerving gebeurde, konden we vaststellen dat dit via onderwijsinstellingen loopt, via rekruteringskantoor of via de VDAB. Met onderwijsinstellingen wordt bedoeld de instellingen hoger onderwijs. Door het samenwerken voor stages en de jobbeurzen die worden georganiseerd, proberen vooral de grotere ondernemingen onmiddellijk aan de bron van potentieel nieuwe werknemers te zitten. Dit zijn in se nog steeds de zeer traditionele manieren. Dit wijst er op dat Liberform de blijvende rol kan spelen om verschillende andere wervingskanalen op de kaart te zetten. Bij aanwerving wordt meer en meer gekeken naar 'passen binnen het team'. Indien iemand reeds praktijkervaring heeft gehad (hetzij in een vorige job, hetzij in opleiding) wordt dit als een grote meerwaarde gezien. Pas op de derde plaats kijkt men naar het CV en op de vierde plaats naar het diploma. We mogen hier stellen dat er een wijziging zit in de aanwerving, want het belang van samenwerken komt steeds sterker naar voren. Diversiteit bij aanwerving staat niet hoog op de agenda. De idee dat een vacature door een goede kandidaat ingevuld wordt, die past binnen het team, is meer essentieel dan te streven naar evenwichten.



Jaarlijks wordt in de enquête gepolst naar de mogelijke impact van technische en technologische veranderingen. In 2019 werd dit minder hoog ingeschat dan in 2018. 41% gaf aan dat de komende vijf jaar weinig verandering zou optreden. Vermoedelijk kunnen we dit nu wel nuanceren. Bij veranderingen gaf men aan dat vooral bijscholing aan de orde zou zijn, en mogelijks het aanwerven van andere profielen. Sommige ondernemingen vermoeden dat werknemers zullen ontslagen worden omdat de veranderingen te groot zijn (omscholing niet mogelijk of totaal andere profielen die worden gezocht. Echter dit is de minderheid van de respondenten die dit als antwoord gaf.

Opleiding is een belangrijk aspect in de sector, vooral de vaktechnische opleiding, en dit mogelijks ook in het kader van de permanente vorming. Bij de vraag wat belangrijk zou zijn wanneer er meer focus zou liggen op de algemene vorming en competenties kwam informatica, klantgerichtheid en werken in team hoog op het lijstje voor. In 2019 werd vooral nog gebruik gemaakt van externe klassikale opleidingen, ook interne opleidingen in grotere ondernemingen en Webinars kwam aan het raam kijken.

Stages en werkplekleren geven de sector een dubbel gevoel. In het kader van erkenning moeten stages worden gevolgd. Het is daarom heel belangrijk te polsen naar werkplekleren en stages in het kader van initiële opleidingen. Wanneer er stagiairs in een onderneming zijn die een initiële opleiding aan het volgen zijn (en dus niet in het kader van de erkenning van het beroep) gaat het om studenten die graduaatsopleiding, bachelor of masteropleiding volgen. Voor leerlingen uit het secundair onderwijs worden minder tot geen stageplaatsen voorzien (dit is een bevestiging van de cijfers uit de groepsfoto van WSE). Werkgevers vinden het belangrijk om stagiairs kansen te geven omdat ze enerzijds hopen op die manier nieuwe medewerkers te vinden, maar ook anderzijds weten hoe belangrijk de praktijkervaring is. Doorgedreven stages in het hoger onderwijs vinden ze bijzonder interessant, al geven sommige werkgevers aan dat ze in de onderneming niet direct duaal leren zien gebeuren.

- **Korte termijn**

Op korte termijn zal op 2 grote zaken gefocust moeten worden: enerzijds de reeds bestaande uitdagingen zoals hieronder nog eens samengevat.

- 1) De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt blijft belangrijk: het informeren van leerlingen en studenten, werkzoekenden, ... over de sector van de vrije beroepen.
- 2) Binnen HR ligt de focus op het invullen van de vacatures. De focus op verbreding van het HR-beleid (goed onthaal, diversiteit in het team,....) moeten meer in de kijker gezet worden. Zoals reeds aangegeven: werkbaar werk en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn nog blinde vlekken, zowel qua kennis hierover in de sector, als het mogelijks draagvlak dat ervoor is. De uitdaging ligt er dan ook in om kennis te vergaren, de rol van het vormingsfonds hierin te definiëren, en mogelijke acties te ondernemen indien wenselijk.
- 3) Digitale geletterdheid is nodig. De focus op opleidingen ligt nog te veel op vaktechnische kennis. Draagvlak creëren om ook te investeren in dergelijke opleidingen zal een uitdaging zijn.

Anderzijds is de impact van Corona onduidelijk op dit moment. De komende maanden zal moeten onderzocht worden of er impact is, welke de impact is, en welke rol opgenomen kan worden. Zoals reeds aangegeven hierboven, dit zal daarom ook geen uitgewerkt thema of actie zijn in het convenant. Het zou een voorafname zijn te stellen dat Liberform de antwoorden reeds heeft.

- **Lange termijn**

Op lange termijn zal worden verder gewerkt op de thema's zoals reeds in het vorig convenant aangegeven:

In het kader van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zal de focus liggen op het verder creëren van draagvlak voor werkplekleren, en met name duaal leren in het hoger onderwijs. Dit zal in samenwerking moeten met andere sectoren door de generieke profielen die inherent zijn aan de sector. Het blijven zoeken naar de goede invulling van opleidingen op de evolutie in de sector is hierbij nodig. Ook hier zal samenwerken met andere sectoren nodig zijn en blijven.



In het kader van een leven lang leren en werkbaar werk wordt blijvend aandacht gevraagd voor de algemene competenties, de transversale competenties en eigenlijk de 'middeleeuwse vaardigheden met een digitale saus'. Communiceren op de verschillende niveaus (tussen werknemers, tussen werkgever en werknemer, tussen werknemer en klant/client, ...) wordt als belangrijk ervaren, en zal een belangrijke competentie zijn die in de verf moet worden gezet. Hoewel we hier nog geen duidelijke cijfers over hebben, en de impact nog niet kennen, kunnen we ervan uitgaan dat alles wat te maken heeft met digitaal (samen)werken en de link naar PTOW (plaats- en tijdsafhankelijk werken) en dit met de nodige flexibiliteit maar voor respect voor werk-privé balans mogelijks belangrijke items worden. Er moet worden onderzocht hoe de evolutie hier loopt, welke goede voorbeelden er mogelijks zijn (die ook voor KMO's haalbaar zijn), en welke rol Liberform moet opnemen om de sector en zijn netwerk daarbij te ondersteunen.



In het kader van diversiteit en inclusie zal het belangrijk zijn om goede praktijken van samenwerken in kaart te blijven brengen. Door de eigenheid van de sector zal daar ook op gepaste wijze aan gewerkt moeten worden.

Kort gezegd: uitdagingen in de sector op korte en lange termijn:

- Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
  - Intersectoraal samenwerken om de instroom in opleidingen te verhogen zodat vacatures ingevuld raken
  - Breed communiceren wat de sector van het vrije beroep is als aantrekkelijke werkgever
- Een leven lang leren en werkbaar werk
  - Algemene opleidingen positioneren ten opzichte van vaktechnische opleidingen
- HR-beleid verbreden, als in

- Aandacht voor personeelsbeleid en PTOW waar opleidingen of informatiesessies kunnen helpen ondersteunen
- Werkbaar werk en maatschappelijk verantwoord ondernemen in de kijker zetten
- Werkplekleren als element in strategie van ondernemingen opnemen, ook in het kader van opleidingscultuur, ...

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Intersectoraal zijn er enkele uitdagingen vast te stellen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) De werknemers in de sector van de vrije beroepen zijn werknemers die ook in andere sectoren aan de slag kunnen (cfr. meer generieke profielen). Dit zorgt ervoor dat het belangrijk is voor verschillende sectoren om samen te werken om de instroom in opleidingen te verhogen, zodat vacatures kunnen worden ingevuld;</li> <li>2) De ondernemingen in de sector van de vrije beroepen moeten met andere sectoren, bijvoorbeeld bouw of openbare besturen, samenwerken. Daarom is het essentieel ook de werking van andere sectoren te kennen. Een architect moet bijvoorbeeld samenwerken met de bouwsector om de plannen te laten uitvoeren, en met de lokale besturen om vergunningen te krijgen. Dit is een vorm van intersectoraal samenwerken. Het is daarom ook belangrijk dat iedereen elkaar goed kent en begrijpt. Die samenwerkingen om de job goed uit te voeren zijn cruciaal;</li> <li>3) Werkplekleren en duaal leren voor profielen in de sector van de vrije beroepen, kunnen ook werkplekplekken hebben in andere ondernemingen van andere sectoren . Met verenigde krachten voor duaal leren in hoger onderwijs gaan is zinvol.</li> </ol>
 <b>Relancetoets</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) De impact van corona is nog niet voldoende duidelijk. Tot op heden was de sector een groeiende sector met heel veel openstaande vacatures. Dit zal mogelijks zo blijven, maar misschien zullen ondernemingen ook andere profielen zoeken. Het is immers nog onduidelijk hoe de sector zal veranderen. De sector moet dit van dichtbij blijven opvolgen.</li> <li>2) De focus zal mogelijks verschuiven van zeer specifieke vakkennis naar meer algemene, transversale competenties (cfr. digitale vaardigheden), waardoor andere opleidingen meer in beeld komen. Daarnaast zal een goed personeelsbeleid nodig blijven, met mogelijks meer de focus op verschillende manieren van (samen)werken (zowel op kantoor als in relatie met de klanten).</li> </ol>

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren</b> als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Samenwerken tussen verschillende beroepsgroepen, en niet noodzakelijk enkel vrije beroepen, samenwerken met onderwijs- en opleidingsverstrekkers, samenwerken met partners die de dienstverlening kunnen ondersteunen, ... zal allemaal meer in beeld komen. Innovatie zal mogelijks niet zitten in de processen van digitaliseren maar eerder in de manieren van samenwerken. In samenwerking met de ordes, instituten en de beroepsfederaties zal bekeken worden welke stappen het vormingsfonds hier kan en moet zetten, en mogelijks met welke partners.</p>
 <p><b>Competentie- en loopbaangericht werken</b></p>	<p>Studiekeuze, werkplekieren, algemene competenties (zoals digitale vaardigheden) en een degelijk personeelsbeleid zullen in de kijker moeten staan.</p>

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

<b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b>	<p>Prioriteit 1: Taken in het kader van beleids-geïnitieerde acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Competenties scherpstellen</li> <li>Actie 2: Intersectoraal adviseur STEM</li> </ul>
	<p>Prioriteit 2: Informeren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Deelnemen aan event(s)</li> <li>Actie 2: informeren via diverse communicatiekanalen</li> <li>Actie 3: Onderwijskiezer</li> </ul>
	<p>Prioriteit 3: Werkplekleren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Voortzetting onderzoek werkplekleren binnen hoger onderwijs</li> <li>Actie 2: Netwerk tussen het vormingsfonds, de sector en opleidingsverstrekkers onderhouden en uitbreiden</li> <li>Actie 3: Meewerken aan opleidingstrajecten</li> <li>Actie 4: Werkenden en gekwalificeerde trajecten: een leven lang werkplekleren</li> </ul>
	<p>Prioriteit 4: STEM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: STEM-actieplan 2020-2030</li> <li>Actie 2: Samenwerking tussen sectoren via excellente partnerschappen onderzoeken</li> </ul>
<b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b>	<p>Prioriteit 1: Taken in het kader van beleid geïnitieerde acties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Samenwerkingsovereenkomst met VDAB</li> <li>Actie 2: Mogelijke acties in het kader van Platform Een Leven Lang Leren</li> <li>Actie 3: Opstarten traject EVC</li> </ul>
	<p>Prioriteit 2: Informeren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Deelnemen aan event(s)</li> <li>Actie 2: Informeren via diverse communicatiekanalen</li> </ul>
	<p>Prioriteit 3: Opleidingscultuur in ondernemingen ondersteunen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Sensibiliseren rond opleidingen</li> <li>Actie 2: Competentieprognose in de sector</li> <li>Actie 3: Aanbod gratis opleiding</li> <li>Actie 4: Opleidingspremie</li> </ul>
	<p>Prioriteit 4: Werkbaar werk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie 1: Goede voorbeelden in beeld brengen</li> <li>Actie 2: Werkbaar werk kenbaar maken, informeren en sensibiliseren</li> </ul>

	Prioriteit 5: MVO <ul style="list-style-type: none"><li>• Actie 1: MVO in de sector – onderzoek</li><li>• Actie 2: Aan de slag met een sectorpaspoort</li></ul>
<b>3. Non-discriminatie en inclusie</b>	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

De war for talent is onmiskenbaar aanwezig in de sector. Hoewel Corona anders kan doen vermoeden, zal op middellange termijn het probleem van het niet in kunnen vullen van vacatures terug boven komen drijven. Daarom is het nodig om vooral de sector breed bekend te blijven maken bij leerlingen, leerkrachten, ouders en studenten. Dit kan enkel maar door een goed netwerk uit te bouwen met de onderwijs- en opleidingsverstrekkers, en aan goede informatieverspreiding te doen.

Daarnaast is het cruciaal om alle vormen van werkplekleren in de kijker te zetten, en daar als vormingsfonds een intermediaire rol in op te nemen. Liberform stelt vast dat het draagvlak voor duaal leren stilletjes aan aanwezig is, maar dat daar nog veel werk aan is om het verder uit te breiden. Ondermeer moet mentorschap meer in de kijker worden gezet.

Daar duaal leren (en leren en werken) niet aanwezig is in het secundair onderwijs voor studierichtingen voor de sector van het vrije beroep kan de sector van het vrije beroep geen addendum duaal leren indienen.



### Resultaatsverbintenis:

2021: Liberform ontwikkelt een tool om ondernemingen te helpen met mentorschap in het kader van werkplekleren


2022: Liberform verspreidt de tool via de geëigende kanalen om het draagvlak bij de sector te vergroten.




### Betrokken partners

Naast de ondersteuning van de consultants uit het vormingsfonds, zijn er samenwerkingen met onderwijs- en opleidingsverstrekkers, met de ordes en instituten, met mogelijks andere vormingsfondsen.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Beleidsondersteunend</b>	
<b>Actie:</b> scherpstellen Competenties	<b>Omschrijving:</b> Vanuit het beleid worden initiatieven genomen om competenties in kaart te brengen, bijvoorbeeld bij Competent of beroepskwalificatiedossiers. Deze documenten vormen een belangrijke basis in de link aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en geven een zo goed mogelijke omschrijving van wat beroepen inhouden. Liberform participeert aan de dossiers voor de

	<p>economische beroepen, de cluster architectuur, de cluster landmeter-expert en zal participeren aan de cluster voor dierenartsen. Daarnaast zal Liberform ervoor zorgen dat de juiste partners mee aan tafel zitten.</p> <p>Op basis van de prioriteiten die het beleid maakt kan de rol van Liberform groeien om aan mogelijke trajecten mee te werken.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Liberform is betrokken partner bij acties vanuit de overheid. Afhankelijk van de inhoud van de dossiers worden de betrokken beroepsfederaties en/of ordes en instituten geraadpleegd.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform adviseert het beleid wanneer mogelijk over welke dossiers interessant of belangrijk kunnen zijn. Wanneer mogelijk zal Liberform de rol opnemen die hen gevraagd wordt op te nemen in deze dossiers.</p>
<p><b>Actie:</b> Intersectoraal adviseur competenties versterken</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Tot september 2020 was er in het kader van het STEM-convenant een intersectoraal adviseur STEM. Dit zorgde ervoor dat verschillende sectoren die mogelijks niet als natuurlijke partners gezien werden, toch overleg pleegden en leerden van elkaar. Deze rol zal niet langer opgenomen kunnen worden. Een Intersectoraal adviseur competentieversterking zal binnen de SERV worden aangeduid. Wanneer er lerende netwerken of activiteiten worden georganiseerd, of wanneer aan kennisdeling wordt gedaan zal Liberform, waar relevant voor de sector, participeren.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Niet van toepassing</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis:</b> Liberform zal waar mogelijk aan kennisdeling doen, en daarnaast via de geëigende kanalen aan informatiedeling naar de sector.</p>

 <p><b>Prioriteit 2: Informeren van verschillende doelgroepen, gelang de actie</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Deelname aan event(s)</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Liberform zal participeren aan de SID-in beurzen, hetzij op digitale hetzij op fysieke manier. Op die manier worden leerlingen en leerkrachten, maar ook ouders geïnformeerd over wat de sector is, welke beroepen in de sector te vinden zijn, en welke mogelijke opleidingen eraan gekoppeld zijn. Om te zorgen dat de informatie over de beroepen nog duidelijker</p>



	<p>is zal beroep gedaan worden op de kennis van de ordes en instituten, beroepsfederaties, ....</p> <p>Wanneer hogescholen netwerkactiviteiten, jobbeurzen, of informatiesessies geven zal worden nagegaan of Liberform daaraan kan participeren.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Liberform is betrokken partner bij acties vanuit de overheid. Afhankelijk van de inhoud van de dossiers worden de betrokken beroepsfederaties en/of ordes en instituten geraadpleegd.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door deelname aan de beurzen wordt aan de bekendheid van de sector gewerkt.</p>
<b>Actie:</b> Communiceren via diverse kanalen	<p><b>Omschrijving:</b> Liberform verzamelt heel veel informatie. Door het gebruik van diverse kanalen, maar ook de nieuwsbrief worden 'topics' in de kijker gezet.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke partners betrokken.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform verspreidt informatie over de sector, en meer bepaald over het thema aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zodat de sector breder bekend raakt.</p>
<b>Actie:</b> Onderwijskiezer	<p><b>Omschrijving:</b> Onderwijskiezer staat ten dienste van leerlingen en ouders. Echter, dit is ook een interessant instrument voor leerkrachten om overzicht te krijgen wat er binnen arbeidsmarkt allemaal bestaat. Door actief te participeren bij het schrijven van informatie rond de sector van de vrije beroepen, wordt de sector bij het breder publiek bekend gemaakt.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Dit is niet van toepassing.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis:</b> Liberform wil via de Onderwijskiezer leerlingen, leerkrachten en ouders informeren over de sector en de mogelijke opleidingen in de kijker zetten.</p>



### Prioriteit 3: Werkplekieren

<b>Actie:</b> Voortzetting onderzoek werkplekieren binnen hoger onderwijs	<b>Omschrijving:</b> In het vorig convenant werd een overzicht gemaakt van de verschillende vormen van werkplekieren die in de sector te vinden zijn. De infographic kwam tot stand door enerzijds deskresearch en anderzijds informatie uit de sector. Omdat werkplekieren een blijvend thema is wordt op de opgebouwde kennis verder gewerkt: nieuwe kennis wordt bijgevoegd, bestaande kennis wordt geactualiseerd en dit met het oog op professionele bachelors en academische opleidingen. Binnen dit onderzoek zal dieper ingegaan worden op de rol van de mentor.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategische adviesraden: SERV en VLOR</li><li>• Departement Onderwijs en Departement WSE</li><li>• Onderwijsverstrekkers: hogescholen en universiteiten</li><li>• Opleidingsverstrekkers: de SYNTRA en VDAB</li></ul>
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform zal als sectorfonds haar onderzoek verderzetten om te bekijken op welke vlakken de sector en hoger onderwijs het werkplekieren nog meer en beter kunnen inzetten. Liberform zal een tool ontwikkelen om ondernemingen te helpen bij het invullen van hun taak in het kader van mentorschap. Onderzoek en bevindingen hebben aangetoond dat het secundair onderwijs geen gunstige omgeving is voor de sector om werkplekieren aan te bieden, en dit omdat er reeds veel werkplekken nodig zijn voor andere vormen van stage of werkplekieren. Uiteraard zal dit niet uit het oog verloren worden en zal hier steeds de vinger aan de pols gehouden worden om zo eventuele projecten of trajecten mee op te volgen.
<b>Actie:</b> Netwerk tussen het vormingsfonds, de sector en opleidingsverstrekkers onderhouden en uitbreiden	<b>Omschrijving:</b> Van 2018 tot 2020 heeft Liberform als sectorfonds een behoorlijk netwerk uitgebouwd binnen de hogescholen, universiteiten en andere opleidingsverstrekkers. Dit zal verder worden uitgebreid en versterkt.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vlaamse hogescholen en universiteiten</li><li>- Betrokken SYNTRA's</li><li>- Betrokken sectororganisaties - ...</li></ul>

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liberform zal als een relevante intermediair of aanspreekpunt fungeren tussen onderwijsinstellingen, opleidingsverstrekkers, en de ondernemingen in de sector. Elkaar kennen verhoogt immers de kans op samenwerken.</li> <li>- Aan de rol als intermediaire zal de komende jaren meer aandacht worden besteed, dit ondermeer in het kader van mentorschap</li> <li>- Start academiejaar 2022 zal de samenwerking tussen onderwijs en de sector mede dankzij inspanningen van het sectorfonds meer verweven zijn met elkaar. Beide componenten zijn meer op de hoogte van elkaars werking en noden.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Meewerken aan opleidingstraject</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Binnen alle Vlaamse hogescholen werden in 2019-2020 graduaatsopleidingen met een sterke component werkplekieren uitgerold. Liberform zal hierin blijvend optreden als intermediaire voor de sector en raadgever voor de hogescholen in het bijsturen en mee evalueren waar nodig, en dit ook met het oog op trajecten van professionele bacheloropleidingen met een sterke component werkplekieren. De focus ligt op het samenbrengen van het netwerk, de rol van de mentor, de randvoorwaarden om ook KMO's werkplekieren te laten bieden zonder in te zware administratie te vallen.</p> <p><b>Timing:</b>  Gedurende het convenant</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vlaamse hogescholen en universiteiten</li> <li>- Betrokken SYNTRA's</li> <li>- Betrokken sectororganisaties - ...</li> </ul> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b>  Liberform zal hierin optreden als intermediaire voor de sector en raadgever voor de hogescholen (en mogelijk andere onderwijsinstellingen) in het bijsturen en mee evalueren van de opleidingstrajecten waar nodig.  Liberform blijft de sector informeren en sensibiliseren voor werkplekieren en zal hier sterk op werken.</p>
<p><b>Actie:</b> Werkenden en gekwalificeerde trajecten: een leven lang werkplekieren</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Liberform zal deelnemen aan het ESF-project, 'Volwassenen/werkenden proeven van duaal leren' waar onderzoek in het kader van bijscholing en omscholing van werkenden aan de hand van opleidingstrajecten met een sterke component werkplekieren verricht wordt. Dit wordt door een ervaren partnerschap van actoren uit de beleidsdomeinen verkend a.d.h.v. een proeftuin met 3 beroeps- en/of kwalificerende trajecten en de participerende ondernemingen.</p>

	<p><b>Timing:</b> ESF-project: 2020-2021</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ESF Vlaanderen</li> <li>- Arteveldehogeschool – SYNTRA Midden-Vlaanderen - ...</li> </ul>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform wil een antwoord geven op de vraag in welke mate en onder welke condities het duaal leren – en dan specifiek het kwalificerend werkplekleren - bij werkende volwassenen kan leiden tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren.</p>

 <b>Prioriteit 4: STEM</b>	
<p><b>Actie:</b> Stem-Actieplan 2030</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In het najaar van 2020 wordt de laatste hand gelegd aan het STEM-actieplan 2020- 2030. Op basis van dat kader zal Liberform bekijken of het mogelijk is om acties te formuleren om enerzijds STEM meer op de agenda te zetten binnen de sector, maar anderzijds ook in het kader van onderwijs-arbeidsmarkt mogelijke samenwerkingen met andere sectoren op te zetten om dit thema warm te houden.</p>
	<p><b>Timing:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021: actieplan maken op basis van het STEM-actieplan 2020 - 2030</li> <li>- 2022: uitvoering geven aan het actieplan</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke partners betrokken.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De kennis die reeds opgebouwd is rond STEM in de sector wordt verder verfijnd, en waar mogelijk worden acties ondernomen.</p>
<p><b>Actie:</b> Intersectorale actie rond STEM-profielen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Liberform heeft weinig tot geen beroepen die enkel in de sector van de vrije beroepen aanwezig zijn. Er wordt onderzocht welke beroepen in andere sectoren aanwezig zijn, en of partnerschappen kunnen groeien in kennisdeling, lerende netwerken en mogelijke acties. Hierbij wordt ondermeer gedacht in de richting van ‘excellente partnerschappen’.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Andere sectoren, ordes en instituten, onderwijs- en opleidingsverstrekkers.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis:</b> In het kader van gemeenschappelijke functies met andere beroepen worden acties ondernomen, hetzij naar het sensibiliseren voor instroom in opleidingen, hetzij voor</p>

	opleidingen in het kader van bijscholen, ... de lijst van de knelpuntberoepen kan daarbij een basis vormen.
--	---

## 2. Een Leven lang leren en werkbaar werk

### Visie

Zoals reeds aangegeven bij 'Sectorale uitdagingen', Liberform is een vormingsfonds waar het centraal stellen van opleidingen de kerntaak is, en dit voor de werknemers en voor risicogroepen. In het kader van de war for talent is het nodig om zich enerzijds te richten naar leerlingen en studenten (cfr. de sid-in beurzen), maar ook naar bijvoorbeeld werkzoekenden. De samenwerking met VDAB kan daarbij een te bewandelen piste zijn, het uitwerken van een EVC-traject op basis van reeds bestaande beroepskwalificaties, maar ook binnen het personeelsbeleid kan dit een aandachtspunt zijn. Vacatures opstellen is een kunst, en dit kan worden verfijnd binnen ondernemingen.

De sector van de vrije beroepen kent een grote opleidingscultuur. Echter de gevolgde opleidingen zijn vooral vaktechnisch. Het beheerscomité van Liberform is zich daar van bewust. Daarom wordt binnen het aanbod voor gratis opleidingen voor werknemers de focus gelegd op algemene vorming. Dit is bureautica, taal en persoonlijke ontwikkeling. Het aanbod zoals opgenomen in de sector dient als opstap/hefboom om de leercultuur in ondernemingen te versterken en er sterker op in te zetten in het kader van het organiseren van de onderneming. Digitale geletterdheid en de specifieke manier van communiceren (zowel intern, als naar klanten) zijn thema's die in de kijker zullen worden gesteld. De focus van het fonds ligt daarom niet noodzakelijk in het organiseren van de opleidingen, maar wel het draagvlak creëren binnen het HR-beleid om hierop in te zetten.

De impact van corona op het 'nieuwe' werken in de sector is nog onduidelijk. Op dit moment kan eerder gesproken worden van damage-controle. Het vormingsfonds zal daarom de nodige aandacht moeten besteden om dit op te volgen en in kaart te brengen. Samenhangend daarbij is het thema 'werkbaar werk' een ongeschreven blad binnen het vormingsfonds, en zal moeten onderzocht worden of dit een thema is dat aan bod moet komen binnen het vormingsfonds, en welke rol daar opgenomen moet worden. Hetzelfde verhaal stelt zich bij maatschappelijk verantwoord ondernemen.



#### Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

Jaarlijkse stijging van gratis opleidingen en aanvragen opleidingspremies

**Betrokken partners:**


Afhankelijk van de acties zal onderzocht worden wie de best betrokken partij is. Zonder meer zullen de consultants samenwerken met de ordes en instituten, de beroepsfederaties en de leden van het beheerscomité.

**Prioriteiten en acties**

 <b>Prioriteit 0: De sector bevragen</b>	
<b>Actie:</b> Jaarlijkse bevraging	<b>Omschrijving:</b> Jaarlijks organiseert Liberform een bevraging bij de werkgevers van de sector. Deze vragen gaan ondermeer over aanwerving, onthaalbeleid, technische en technologische veranderingen, opleiding, werkplekieren, gesprekken in de onderneming, ... Op die manier wordt vinger aan de pols gehouden. In het kader van de 3 thema's die opgenomen worden in het convenant is dit een waardevolle bron van informatie.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke partners betrokken
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform organiseert jaarlijkse de bevraging om acties op maat van de sector te kunnen waarmaken.
 <b>Prioriteit 1: Taken uit beleids-geïnitieerde acties</b>	
<b>Actie:</b> Samenwerkingsovereenkomst met VDAB	<b>Omschrijving:</b> Tweejaarlijks wordt een overeenkomst met VDAB gesloten. Deze overeenkomst loopt qua timing gelijk met het convenant. In deze overeenkomst gaat het ondermeer over het promoten van werkplekieren, kennisdeling in het kader van de sector, en proberen zo goed mogelijk de sector van de vrije beroepen te informeren over wat VDAB allemaal betekent. Op basis van de acties in het convenant zullen acties in de samenwerkingsovereenkomst met VDAB worden gedefinieerd en opgenomen worden.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> VDAB

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b>  Minstens 2 maal per jaar zal Liberform communiceren over de VDAB - dienstverlening in de nieuwsbrieven. Op regelmatige basis worden acties, activiteiten, informatie in het kader van opleidings- of tewerkstellingsmaatregelen in de kijker gezet op de diverse communicatiekanalen van Liberform.  De doelstelling moet zijn om enerzijds VDAB de sector van de vrije beroepen beter te laten leren kennen om te kunnen inspelen op de noden van de sector, en anderzijds de werkgevers en werknemers te informeren over wat VDAB allemaal te bieden heeft.</p>
<p><b>Actie:</b> Platform een leven lang leren</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Binnen de Vlaamse overheid wordt het 'Platform een leven lang leren' opgericht. Voor ondernemingen, werkgevers en werknemers, is het belangrijk dat de rol van het platform duidelijk is. Binnen sectoren zijn eveneens goede voorbeelden te vinden rond acties in het kader van een leven lang leren. Waar mogelijk zal Liberform participeren, hetzij om informatie op te doen, hetzij om informatie te delen. Waar mogelijk kunnen acties overgenomen worden naar de sector.</p> <p><b>Timing:</b>  Duur van het convenant</p> <p><b>Betrokken partners:</b>  Liberform is in deze een mogelijke betrokken partij, maar heeft geen trekkende rol.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b>  Door het participeren aan het Platform een leven lang leren wil Liberform verder kennis opbouwen rond methodieken voor opleidingen maar ook blijvend verder leren van andere sectoren.</p>
<p><b>Actie:</b> Het uitwerken van EVC-traject(en)</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Binnen de cluster van de economische beroepen werden beroepskwalificaties uitgewerkt op niveau 4, 5 en 6. In het kader van herintrede op de arbeidsmarkt, in het kader van diversiteit en inclusie, maar ook in het kader van het erkennen van competenties is het zinvol om deze beroepskwalificaties bij de hand te nemen om te werken aan EVC trajecten. Er worden op het terrein partners samengebracht, in concreto zeker al ITAA en VDAB, mogelijks ook de SYNTRA of een centrum voor volwassenenonderwijs om dergelijk project uit te werken.</p> <p><b>Timing:</b>  In 2021 wordt werk gemaakt van de start van het traject.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ITAA</li> <li>• VDAB</li> <li>• SYNTRA</li> </ul>

	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Alles wordt in het werk gesteld om minstens 1 EVC-traject te maken.
--	--

 <b>Prioriteit 2: Informeren</b>	
<b>Actie:</b> Deelnemen aan event	<b>Omschrijving:</b> Om werkgevers en werknemers zo veel mogelijk te bereiken, en hen te informeren over de mogelijkheden van opleidingen, maar ook over mogelijkheden in personeelsbeleid, participeert Liberform aan beurzen in de sector, zoals Forum for Future voor de economische beroepen maar ook algemene vergaderingen van o.m. landmeters, gerechtsdeurwaarders, ... Er wordt op die manier een eerste contact gelegd met werkgevers/werknemers om hen te informeren.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Door het versterken van het netwerk bij de actoren die dicht bij de sector van de vrije beroepen staan, wordt Liberform gevraagd om aanwezig te zijn. In deze is Liberform geen trekkende partij.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door aanwezig te zijn op events, hetzij fysiek, hetzij digitaal verbindt Liberform zich ertoe om ondernemingen te informeren.
<b>Actie:</b> Communiceren via diverse kanalen	<b>Omschrijving:</b> Liberform verzamelt heel wat kennis in het kader van een leven lang leren en werkbaar werk. Op regelmatige basis wordt deze informatie verspreid via diverse communicatiekanalen: de nieuwsbrief, sociale media, bedrijfsbezoeken, ...
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke betrokken partners.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door op regelmatige tijdstippen via verschillende kanalen te communiceren wil Liberform zo veel mogelijk ondernemingen informeren over wat er bestaat van beleidsmaatregelen, maar ook goede voorbeelden. Daarnaast wil Liberform op die manier een draagvlak creëren rond een leven lang leren en werkbaar werk.






### Prioriteit 3: Opleidingscultuur in ondernemingen bevorderen

<b>Actie:</b> Sensibiliseren rond opleiding	<b>Omschrijving:</b> Liberform blijft inzetten op het maximaal informeren van ondernemingen binnen de sector over het belang van opleidingen. Zowel tools die Liberform ontwikkelde, maatregelen vanuit de overheden of goede voorbeelden kunnen in beeld worden gebracht. Dit gebeurt ondermeer door de nieuwsbrieven, berichten op sociale media, berichten via de kanalen van de actoren van de sector, maar ook bij bedrijfsbezoeken.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke betrokken partners.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door blijvend te werken aan een visie van een leven lang leren en opleiding in het bijzonder, en door in te zetten op het zo breed mogelijk informeren van de ondernemingen wil Liberform het aantal deelnames aan gratis opleidingen verhogen, zo ook de aanvraag van de opleidingspremies.
<b>Actie:</b> Competenties in kaart brengen	<b>Omschrijving:</b> In het kader van de ESF-oproep 511 – SCOPE 2020 zal Liberform binnen de sector voor verschillende beroepsgroepen de competenties voor de toekomst proberen in kaart te brengen. Het doel moet zijn om op basis daarvan ondernemingen te sensibiliseren over de nood van competenties binnen de ondernemingen, en daarnaast een leven lang leren te stimuleren.
	<b>Timing:</b> Januari 2021 – december 2022.
	<b>Betrokken partners:</b> Ordes en instituten, de vakbonden en werkgeversorganisaties, de beroepsfederaties, mogelijks andere sectorfondsen (is nog in bespreking).
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform krijgt via dit onderzoek een meer diepgaand inzicht op de evolutie in de sector en welke competenties in de toekomst onontbeerlijk zijn. Op basis van deze informatie kan aan de slag worden gegaan richting onderwijs- en opleidingsverstreckers enerzijds, maar anderzijds ook richting ondernemingen in het kader van vacatures opstellen, teams samenstellen en opleidingen voor werknemers voorzien.

<b>Actie:</b> Gratis opleidingen	<b>Omschrijving:</b> Liberform werkt verder aan een aanbod van gratis opleidingen conform de afspraken binnen het beheerscomité. Dit aanbod focust op de algemene vaardigheden . Het is een blijvende kerntaak van Liberform om daarop in te zetten.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke betrokken partners.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door blijvend te werken aan een aanbod gratis opleidingen rond de algemene vaardigheden wil Liberform ondernemingen aanzetten om de werknemers de opleidingen te laten volgen.
<b>Actie:</b> Opleidingspremie	<b>Omschrijving:</b> Conform de afspraken binnen het beheerscomité is er de mogelijkheid voor ondernemingen om een opleidingspremie aan te vragen. Dit kan enkel wanneer de onderneming de factuur voor de opleiding voor de werknemer heeft betaald. Op die manier wil Liberform drempelverlagende mechanismen uitwerken om werknemers opleidingen te kunnen laten volgen. De doelstelling is om zo veel mogelijk ondernemingen hier kennis te laten van nemen, en mogelijks dan ook de stap te zetten naar de aanvraag van de opleidingspremie.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke betrokken partners.
	<b>Inspanningsverbintenis:</b> Door blijvend inzetten op het promoten van de opleidingspremie wil Liberform ondernemingen stimuleren om werknemers opleiding te laten volgen.

 <b>Prioriteit 4: Werk maken van personeelsbeleid</b>	
<b>Actie:</b> Goede voorbeelden uit de sector	<b>Omschrijving:</b> Tijdens bedrijfsbezoeken en in de literatuur worden goede voorbeelden gevonden rond personeelsbeleid in de sector. De meeste voorbeelden zijn eerder grote tot zeer grote ondernemingen. Op basis van het hertalen van deze voorbeelden naar kleinere ondernemingen wil Liberform draagvlak creëren bij de KMO om ermee aan de slag te gaan. De te hoge drempel wordt op die manier verlaagd.
	<b>Timing:</b> Duur van het convenant

	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgevers en werknemersorganisaties</li> <li>• Ordes, instituten en beroepsfederaties</li> <li>• Andere sectoren</li> <li>• ...</li> </ul>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Door goede voorbeelden te verzamelen en te verspreiden via de diverse communicatiekanalen wil Liberform ondernemingen binnen de sector inspireren.</p>
<p><b>Actie:</b> Werkbaar werk kenbaar maken</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Personeelsbeleid mag niet gezien worden als louter wettelijk in orde zijn met alle administratieve papieren. Het is veel breder: hoe kunnen werknemers samenwerken, hoe kan vertrouwen groeien/zijn op de werkvloer, hoe moet rond competenties gewerkt worden, ... . Er wordt informatie verzameld op basis van deskresearch. Zowel literatuur als bestaande tools zullen in kaart worden gebracht. Er wordt tevens onderzocht wat toepasbaar is voor de sector of waar vertaalslag nodig is. Nadruk op psychosociale risico's op het werk, werkstress, combinatie werk/privé, preventie bij vb. impact van thuiswerken, klimaat op de werkvloer, betrokkenheid, ... . Informatie wordt verspreid via diverse kanalen: website, sociale media, ... . De mogelijkheden worden bekeken inzake opleidingen organiseren, online leren en informeren waar nodig.</p>
	<p><b>Timing:</b> Duur van het convenant</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke partners betrokken</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis:</b> Liberform verzamelt, informeert en sensibiliseert rond het thema 'werkbaar werk' om ondernemingen te inspireren actie te ondernemen indien nodig.</p>



### Prioriteit 5: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

<p><b>Actie:</b> Start onderzoek sector</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op basis van deskresearch gaan we als sector na wat MVO inhoudt en hoe het geïmplementeerd kan worden in onze sector. We informeren en sensibiliseren rond het thema.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Onderzoek naar MVO in de sector</li> <li>o Opstellen mogelijke acties</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen specifieke partners betrokken</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Rond het thema MVO wordt de nodige informatie verzameld. Via de communicatiekanalen van Liberform en/of communicatiekanalen van actoren in de sector zal de informatie worden verspreid. Indien mogelijk wordt bekeken welke samenwerkingen opgestart kunnen worden, ondermeer voor het verzamelen van goede voorbeelden.</p>
<p><b>Actie:</b> Het opmaken van sectorpaspoort</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De Coronacrisis bracht aan het licht dat een pallet van competenties rond digitaal werken en communiceren belangrijk zijn. Een nieuwe manier van werken kan ook impact hebben rond het MVO-beleid van een onderneming. Een sectorpaspoort kan de onderneming zicht geven op de belangrijke maatschappelijke uitdagingen en mogelijke impact voor de onderneming. De sector bepaalt, samen met de ondernemers aan de hand van bedrijfsbezoeken en de stakeholders welke indicatoren en parameters inzake duurzaamheid van belang zijn in hun sector. De impact van economische en maatschappelijke transitie op het menselijke kapitaal in de sector vertrekt immers van een goed beeld van deze transitie en hun impact op competenties en de sectorale arbeidsmarkt. Werken rond de impact van economische en maatschappelijke transitie op het menselijk kapitaal in de sector, vertrekt van een goed beeld van deze transitie en hun impact op competenties en de sectorale arbeidsmarkt.</p> <p><b>Timing:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021: na het onderzoek</li> <li>• 2022: start naar opstellen indicatorenlijst</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemers en werkgeversorganisaties</li> <li>• Ordes, instituten en beroepsfederaties</li> <li>• Andere sectoren</li> </ul> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Liberform engageert zich om een lijst van indicatoren op te stellen om ondernemingen te ondersteunen in het stappen zetten in MVO-acties binnen de onderneming.</p>

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

Zoals reeds aangegeven bij de omgevingsanalyse, en daarbij de zwaktes, tonen de cijfers aan dat de sector van de vrije beroepen gekenmerkt kan worden, als een sector waar kortgeschoolden minder toegang toe hebben. Via acties in het kader van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt focust Liberform op de bekendmaking van de sector bij de leerlingen in het secundair onderwijs,

om mogelijks de instroom in het hoger onderwijs te bevorderen. Via de acties in het kader van een leven lang leren wordt werk gemaakt van mogelijke EVC-trajecten om werkenden en/of werkzoekenden mogelijks meer ingang te doen vinden in de sector.

De sector kent een deontologische code waar ondermeer de aanbevelingen in het kader van non-discriminatie in opgenomen worden. Liberform kon via de enquête vaststellen dat dit reeds aanwezig is, maar er kunnen nog stappen worden gezet. Het thema 'non-discriminatie en inclusie' zal dan ook op een positieve manier worden benaderd. Het is te zeggen: enerzijds is er een te kort om de vacatures in te vullen, en anderzijds wil men vanuit de sector zo veel mogelijk zijn maatschappelijke rol opnemen, en dus alle doelgroepen aanspreken. Liberform zal dan ook voluit gaan voor het informeren van ondernemingen om zo veel mogelijk paden te bewandelen in het kader van aanwerven, diversiteit in het team, ...



**Resultaatsverbintenis:**

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties





2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

**Prioriteiten en acties**

Zie addendum 2021 – 2022

## Rode draden

---

 <b>Intersectorale toets</b>	Volgende acties worden <u>ondermeer</u> opgenomen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Deelname aan SID-in beurzen: bekendmaken arbeidsmarkt</li></ul></li><li>• Diversiteit en inclusie<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Event rond diversiteit</li></ul></li></ul>
 <b>Relancetoets</b>	Corona bracht 2 belangrijke aspecten aan bod waar Liberform verder op gaat werken <ul style="list-style-type: none"><li>• Algemene vaardigheden, en in het bijzonder digitale competenties, mogen niet naar de achtergrond verdwijnen, maar zijn basiscompetenties (cf.. acties onder thema een leven lang leren)</li><li>• Het belang van een goed HR-beleid blijven benadrukken (cf.. acties onder thema werkbaarheid)</li></ul>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Via opleidingstrajecten rond communicatie wordt de competentie 'communiceren' in de kijker gezet, en dit om de relatie met de client/klant te versterken, maar ook het communiceren in bedrijven zelf, wanneer flexibel werken meer in beeld komt (cf.. actie onder thema een leven lang leren)</li><li>• Via duaal leren, en het ESF-project duaal leren, worden de banden tussen onderwijs- en opleidingsverstrekkers, ondernemingen en de sector versterkt. (cf. actie onder aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt)</li></ul>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	Er wordt blijvend ingezet op de algemene competenties via de tools van gratis opleidingen en de opleidingspremie (cf.. actie onder thema een leven lang leren)

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

### **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS



Namens de sociale partners van de sector van de Vrije beroepen (PC336),  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Anton SMAGGHE,  
Unizo

De heer Paul CLERINX,  
VBO

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Magali VERHAEGEN,  
ACV

Mevrouw Dorine CORDY,  
ABVV

Mevrouw Aurelie CARETTE,  
ACLVB